



## Gemeinsame Erläuterungen

der Sozialpartner zu den Änderungen im Kollektivvertrag für Arbeiter  
im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe mit Wirkung vom

1.1.2015

- 1) Die Einführung des Monatslohnes
- 2) Redaktionelle Klarstellungen im Abschnitt IX. Entlohnung

## Vorwort der Verhandlungsleiter

Mit dem KV - Abschluss vom 25.11.2014 wurde vereinbart, den **echten Monatslohn** im Bereich des eisen- und metallverarbeitenden Gewerbes für die Arbeiter ab 1.1.2015 einzuführen.

Der neue Monatslohn verhält sich neutral gegenüber dem bisherigen Bezahlungsniveau. Eine Entgelterhöhung bezogen auf die bisherige Stundenlohnbasis ist aus Anlass der Einführung des Monatslohnes ebenso wenig vorgesehen wie eine Entgeltkürzung.

Ab 1.1.2015 ist **zwingend** auf den Monatslohn umzustellen. Eine freiwillige Berechnung des Monatslohnes auf Basis der geleisteten Stunden ist ab 1.1.2015 nicht mehr zulässig!

**ACHTUNG!** Dadurch könnte eine Unterentlohnung entstehen, welche nach den Bestimmungen des LSDB-G zu einer Verwaltungsstrafe führen kann!

Der Zweck der Umstellung einerseits ist der, eine monatlich gleich bleibende Zahlung der tatsächlichen Löhne ( Kollektivvertrags- oder IST-Löhne) herbeizuführen, also eine schwankende monatliche Entlohnung bezogen auf die laufenden Löhne aufgrund der unterschiedlichen Soll-Arbeitszeiten und Arbeitstage in den einzelnen Kalendermonaten zu vermeiden.

Analog dem monatlich gleichbleibenden Gehalt bei den Metallangestellten ist bereits bei der Mehrzahl der Betriebe im Metallgewerbe, auch bei den Arbeitern, der monatlich gleichbleibende Lohn bereits seit Langem übliche Praxis.

Andererseits kann es aufgrund des novellierten und verschärften Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes (LSDB-G) ab 1.1.2015 womöglich auch zu mehr Kontrollen, speziell auch in den Betrieben des Metallgewerbes, kommen.

Umso mehr muss daher in Zukunft darauf geachtet werden, den Monatslohn auch richtig zu berechnen. Hier gab es nach den vorliegenden Informationen und Erfahrungen aus der Praxis bisher in den Betrieben unterschiedliche Berechnungsweisen des Monatslohnes aufgrund der Anwendung von unterschiedlichen Multiplikatoren.

Diese Problematik wird durch die Einführung des klar geregelten monatlichen Mindestgrundlohnes im KV selbst sowie den vereinbarten Umrechnungs- und Erhöhungsregelungen vom Stunden- auf den Monatslohn zum 1.1.2015 behoben.

Im Zuge dessen ergeben sich die nachfolgend beschriebenen Änderungen. In die Erläuterungen fließen auch zahlreiche Fragen aus der Praxis mit ein, die sich bisher ergeben haben.

Andreas Lahner e.h.  
Verhandlungsgemeinschaft Metallgewerbe

Rainer Wimmer e.h.  
Bundesvorsitzender PRO-GE

# Inhaltsverzeichnis

## 1) Die Einführung des Monatslohnes

- a) Grundsätzliches zur Erhöhung der Löhne ab 1.1.2015
- b) Geltungsbereich
- c) Was ist nun der richtige „Monatslohn“ ab 1.1.2015?
- d) Stundenlöhne, Zuschlagsberechnung
- e) Bandbreite, Erweiterte Bandbreite (Abschnitt VI. Punkte 19 und 19a)
- f) Abrechnung und Auszahlung des Monatslohnes
- g) Fälligkeit
- h) Anteilige Lohnansprüche

## 2) Redaktionelle Klarstellungen im Abschnitt IX. Entlohnung

- a) Abschnitt IX. Punkt 4a
- b) Abschnitt IX. Punkt 6

## 1a) Grundsätzliches zur Erhöhung der Löhne ab 1.1.2015

Gleichzeitig mit der Einführung des Monatslohnes wurden sowohl die kollektivvertraglichen Mindestgrundlöhne als auch die tatsächlich bezahlten IST- Löhne der Arbeiterinnen und Arbeiter um jeweils 2 % erhöht. Beides mit Wirksamkeit 1.1.2015.

Die entsprechenden Bestimmungen für diese Umsetzung im Kollektivvertrag werden für 2015 im **Anhang III** mit der Bezeichnung - Einführung des Monatslohnes ab 1.1.2015 und Vereinbarung über die Erhöhung der Mindestgrundlöhne, der Ist-Löhne, Akkord- und Prämienverdienste - geregelt.

Die übrigen notwendigen Adaptierungen im Zusammenhang mit der Einführung des Monatslohnes sind im Rahmentext des Kollektivvertrages eingearbeitet worden.

Ab 1.1.2016 werden die grundsätzlichen, im Dauerrecht verbleibenden Regelungen des Anhangs III betreffend der Einführung des Monatslohnes, in einem neuen Anhang VIII geregelt werden.

## 1b) Geltungsbereich

Für alle Betriebe der Verhandlungsgemeinschaft Metallgewerbe, die einem der vertragschließenden Arbeitgeberverbände angehören mit den entsprechenden Ausnahmen vom Geltungsbereich gemäß Abschnitt II. des Kollektivvertrages.

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner

Bundesinnung der Metalltechniker

Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker

Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker

Bundesinnung der Mechatroniker

Bundesinnung der Kraftfahrzeugtechniker

Bundesinnung der Kunsthandwerke Bundesinnung der Gesundheitsberufe

Fachverband Maschinen & Metallwaren (Verband Zentralheizungs- und Lüftungsbau mit Ausnahme der Betriebe Wiens)

### 1c) Was ist nun der richtige „Monatslohn“ ab 1.1.2015?

#### Für Vollzeitbeschäftigte:

Der Monatslohn ab 1.1.2015 im Sinne des Kollektivvertrages ist das Vielfache der bisherigen Stundenlöhne.

Es wurde sowohl für die kollektivvertraglich festgelegten **Mindeststundenlöhne** als auch für die bestehenden, tatsächlich bezahlten **IST-Stundenlöhne** folgender Multiplikator (167 plus einer Erhöhung von 2%) für die Umrechnung vom bisherigen Stundenlohn auf den neuen Monatslohn vereinbart:

Die vor Einführung des Monatslohnes gebührenden kollektivvertraglich geregelten Mindeststundenlöhne zum 31.12.2014 wurden also mit 170,34 multipliziert. Das Ergebnis dieser Multiplikation ist der ab 1.1.2015 gebührende monatliche Mindestgrundlohn.

Die Höhe der monatlichen Mindestgrundlöhne ab 1.1.2015 ist im Abschnitt IX. Entlohnung definitiv geregelt.

Die vor Einführung des Monatslohnes gebührenden Ist-Stundenlöhne zum 31.12.2014 (auch die in betrieblichen Lohnschemata vorgesehenen) sind ebenfalls mit 170,34 zu multiplizieren. Das Ergebnis dieser Multiplikation ist der ab 1.1.2015 gebührende Ist-Monatslohn.

#### Beispiel:

IST-Stundenlohn am 31.12.2014 in der LG 3: € 12,50  
IST-Monatslohn ab 1.1.2015:  $12,50 \times 170,34 = € 2.129,25$

Durch die Umstellung auf den Monatslohn dürfen bisher bestehende und bezahlte Monatslöhne natürlich nicht gekürzt werden.

Bereits vor dem 1.1.2015 bestehende KV - oder IST-Monatslöhne (auf Basis 167 oder höherer Faktoren ermittelte) bleiben unberührt und unverändert und werden ab 1.1.2015 um 2% erhöht.

#### Beispiele: Arbeiter in der Lohngruppe 3

KV-Monatslohn am 31.12.2014:  $€11,83 \times 167 = € 1.975,61$   
KV- Monatslohn ab 1.1.2015:  $€1.975,61 + 2\text{-Erhöhung} = € 2.015,12$

IST-Monatslohn am 31.12.2014:  $€ 12,50 \times 167,4 = € 2.092,50$   
IST-Monatslohn ab 1.1.2015:  $€ 2.092,50 + 2\text{-Erhöhung} = € 2.134,35$

Erreichen die so erhöhten Ist-Monatslöhne nicht die neuen monatlichen Mindestgrundlöhne gemäß Abschnitt IX., so sind sie entsprechend anzuheben.

## Für Teilzeitbeschäftigte:

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern ist der monatliche Mindestgrundlohn gemäß Abschnitt IX. durch 38,5 zu dividieren und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

Beispiel:

Monatlicher Mindestgrundlohn in LG 3 ab 1.1.2015: € 2.015,12

Teilzeitbeschäftigung mit 25 h pro Woche vereinbart

Monatlicher Mindestgrundlohn ab 1.1.2015: € 2.015,12 : 38,5 x 25 = € 1.308,52

Die bereits tatsächlich bestehenden **IST-Monatslöhne** der am 1.1.2015 in den Betrieben teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer sind um 2% zu erhöhen.

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern sind die zum 31.12.2014 tatsächlich bestehenden **IST-Stundenlöhne** gleichfalls mit 170,34 zu multiplizieren, sodann durch 38,5 zu dividieren und mit der vereinbarten Wochenstundenanzahl zu multiplizieren.

Beispiel:

Teilzeitbeschäftigung mit 25 h pro Woche vereinbart

IST-Stundenlohn am 31.12.2014 in LG 3: € 12,50

IST-Monatslohn ab 1.1.2015: € 12,50 x 170,34 : 38,5 x 25 = € 1.382,63

Erreichen die so erhöhten Teilzeit-IST-Monatslöhne nicht die neuen monatlichen Teilzeit-Mindestgrundlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.

## 1d) Stundenlöhne, Zuschlagsberechnung

Da künftig im Kollektivvertrag im Abschnitt IX. keine Stundenlöhne, sondern nur monatliche Mindestgrundlöhne angeführt sind, stellt sich die Frage nach dem Teilungsfaktor für die Berechnung von Einzelstundenvergütungen bzw. für die Stundenbasiswerte für die Zuschlagsberechnung. Durch die Einführung des Monatslohns hat sich an der bisherigen Rechtslage nichts verändert!

Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch **167** zu teilen.

Dieser Teilungsfaktor wird für die Berechnung der Mehrarbeitsgrundvergütung und Grundlage für die Berechnung des Mehrarbeitszuschlages sowie bei allen sonstigen auf Stundenlohnbasis geregelten Vergütungen und Zuschlägen zugrunde gelegt.

**Ausnahme:**

Die Überstundengrundvergütung und Grundlage für die Berechnung des Überstundenzuschlages beträgt **1/143 des Monatslohnes** (bei 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit) ohne Zulagen und Zuschläge. Der Vorarbeiterzuschlag gemäß Punkt 7. ist jedoch in den Monatslohn einzubeziehen.

### **1e) Bandbreite, Erweiterte Bandbreite (Abschnitt VI. Punkte 19 und 19a)**

Während des Durchrechnungszeitraumes gemäß VI. Punkt 19 gebührt der Monatslohn ungekürzt weiter.

Bei der erweiterten Bandbreite gemäß Abschnitt VI., Punkt 19a Ziffer 8. wurde die Verdienstregelung neu geregelt:

Die erweiterte Bandbreite ist nur wirksam, wenn während des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes für jeden vollen Kalendermonat der bis zur Vereinbarung der erweiterten Bandbreite gebührende Monatslohn ungekürzt weiterbezahlt wird.

Das bedeutet, dass für alle bereits bestehenden erweiterten Bandbreitenvereinbarungen die in das Jahr 2015 hineinreichen bzw. für alle mit einer Laufzeit bis 31.12.2014 vereinbarten und dann wieder unmittelbar anschließenden neuen Durchrechnungszeiträumen, der bisher gebührende Monatslohn, natürlich um 2% erhöht, ungekürzt weitergebührt.

Der bisherige Monatslohn bei der erweiterten Bandbreite musste, um wirksam die Vereinbarung treffen zu können, mit dem Multiplikator 167,4 vereinbart worden sein - dieser Monatslohn muss ab 1.1.2015 um 2% erhöht werden. Eine Kürzung ab 1.1.2015 ist nicht erlaubt, auch wenn die erweiterte Bandbreite ab 1.1.2015 nicht mehr weiter vereinbart wird.

Für alle ab 1.1.2015 erstmalig vereinbarten Durchrechnungszeiträume der erweiterten Bandbreite ist entweder der monatliche Mindestgrundlohn laut Tabelle oder der tatsächlich ab 1.1.2015 vereinbarte IST-Monatslohn zu vereinbaren.

Alle übrigen Bestimmungen dieses Abschnittes bleiben wie bisher aufrecht.

### **1f) Abrechnung und Auszahlung des Monatslohnes**

Die Verrechnungsperiode ist der Kalendermonat. Für variable Entgeltbestandteile kann ein abweichender Erfassungszeitraum beibehalten bzw. vereinbart werden. Eine bargeldlose Lohnzahlung bedarf einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer.

### **1g) Fälligkeit**

Die Zahlung des Monatslohnes, des Vorarbeiterzuschlages und aller pauschalierten Ansprüche (insbes. auch gem. Abschnitt VI/ Pkt. 4) hat **spätestens am Letzten des laufenden Monats** zu erfolgen.

Überstunden, Mehrarbeit, Zulagen und Zuschläge sowie Aufwandsentschädigungen, Wegzeiten, Prämien udgl. sind nach den tatsächlich erbrachten Leistungen bis zum **Letzten des Folgemonats** auszusahlen.

Den ständig in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigten Arbeitnehmer/innen ist spätestens am Letzten des laufenden Monats der letztgültige Akkord

durchschnittsverdienst (Abschnitt XII/ Pkt. 18), auf Basis von 167 Stunden, zu bezahlen.

Arbeitnehmer, die nicht ständig oder noch nicht 13 Wochen in Akkord oder akkordähnlicher Prämie beschäftigt sind, ist am Monatsletzten der eingestufte Lohn zu bezahlen; die Entgelt Differenz ist im Folgemonat fällig.

Abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

Ferner kann durch Betriebsvereinbarung **die Fälligkeit bis zum 15. des Folgemonats hinausgeschoben werden**, wenn bis dahin der Monatslohn und alle variablen Entgeltbestandteile vollständig und auf Basis des Vormonates ausbezahlt werden.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, bedarf es dafür einer **schriftlichen Vereinbarung** mit jedem betroffenen Arbeitnehmer.

### **1h) Anteilige Lohnansprüche**

Im Eintrittsmonat und im Austrittsmonat sind die effektiven Stunden (Stunden mit Entgeltanspruch), höchstens jedoch der volle Monatslohn, zu bezahlen. Zur Berechnung von Stundenlöhnen ist der Monatslohn durch 167 zu teilen.

#### **Beispiel 1:**

Beginn des Arbeitsverhältnisses: Montag, 12.1.2015; Arbeiter in Lohngruppe 3

Lohnabrechnung Jänner 2015:

Effektive Stunden mit Entgeltanspruch:  $38,5 \text{ h} \times 3 = 115,5 \text{ h}$

Monatslohn Jänner 2015:  $\text{€ } 2.015,12 : 167 \times 115,5 = \text{€ } 1.393,69$

#### **Beispiel 2:**

Ende des Arbeitsverhältnisses: Donnerstag, 30.7.2015;  
Arbeiter lt. KV in Lohngruppe 3 eingestuft

Lohnabrechnung Juli 2015:

Effektive Stunden mit Entgeltanspruch: 170 h

Monatslohn Juli 2015: **€ 2.015,12 lt. KV**

und nicht nach effektiven Stunden: dies wäre  $\text{€ } 2015,12 : 167 \times 170 = \text{€ } 2051,32$

Beginnt das Arbeitsverhältnis nicht am Monatsersten, jedoch am ersten betriebsüblichen Arbeitstag eines Monats (sodass die in diesem Kalendermonat vorgesehene Sollarbeitszeit als erfüllt anzusehen ist), steht der ungekürzte Monatslohn zu; gleiches gilt sinngemäß bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

### Beispiele:

Vereinbarter Beginn des Dienstverhältnisses mit dem Monatsersten.

Beginn des Arbeitsverhältnisses: Jeweils am Montag 2.2.2015, 2.3.2015, 3.8.2015, 2.11.2015 - es gebührt in diesen Monaten jeweils der ungekürzte Monatslohn.

Ende des Arbeitsverhältnisses: Jeweils am Freitag 30.1.2015, 27.2.2015, 29.5.2015, 30.10.2015 - es gebührt in diesen Monaten jeweils der ungekürzte Monatslohn.

Anzumerken ist aber, dass durch diese Regelung die Kündigungstermine trotzdem jeweils zum Ende der Arbeitswoche einzuhalten sind, d.h. dass der Freitag trotzdem der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses ist, sofern am Samstag nicht gearbeitet wird.

Auch alle anderen dienstzeitabhängigen Ansprüche richten sich nach der konkreten vertraglichen Vereinbarung im Dienstzettel bzw. Arbeitsvertrag.

Besteht sonst nicht für alle Tage eines Monats Anspruch auf Lohn, ist pro Kalendertag innerhalb des bezahlten Zeitraumes  $1/30$  des Monatslohnes zu bezahlen.

Dies gilt z. B. bei entgeltfreien Zeiten innerhalb des Arbeitsverhältnisses (langer Krankenstand oder sonstige entgeltfreie Abwesenheiten).

Einzelne Stunden ohne Lohnanspruch sind vom Monatslohn abzuziehen.

Variable Entgeltbestandteile können nach tatsächlicher Leistung (bzw. Anspruch) abgerechnet werden.

Davon abweichende, jedoch gleichwertige Regelungen können durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, bedarf es dafür einer schriftlichen Vereinbarung mit jedem betroffenen Arbeitnehmer.

Am 31.12.2014 bestehende, gleichwertige Regelungen bleiben aufrecht.

## 2a) Abschnitt IX. Punkt 4a lautet neu:

*4a. Ab erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung nach Ende der im Lehrvertrag vereinbarten Lehrzeit hat die Einstufung in eine der Facharbeiterlohngruppen zu erfolgen. Bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung hat die Einstufung in die Lohngruppe 4 zu erfolgen. Ab Beendigung der Lehrzeit bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Differenz zwischen der Lohngruppe 4 und 3 nachzuzahlen. Keine Nachzahlung erfolgt:*

- a) wenn der IST-Monatslohn während dieser Zeit gleich hoch oder höher war als der monatliche Mindestgrundlohn der Lohngruppe 3,*
- b) der Arbeitnehmer sich unentschuldigt nicht vor Ende der Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung angemeldet hat,*
- c) unentschuldigt nicht zum erstanberaumten Termin angetreten ist,*
- d) die Prüfung zum erstanberaumten Termin nicht bestanden hat.*

*Wenn der Lehrling die Lehrabschlussprüfung vor Ablauf der im Lehrvertrag vereinbarten Lehrzeit erfolgreich ablegt, endet das Lehrverhältnis mit Ablauf der Woche, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde. In diesem Fall hat die Einstufung in eine der Facharbeiterlohngruppen mit Beginn der darauf folgenden Woche zu erfolgen.*

Der erste Absatz regelt die Einstufung von Arbeitern, die zuvor als Lehrling im Betrieb eine Lehre absolviert haben, die im Lehrvertrag vereinbarte Lehrzeit beendet haben, aber die Lehrabschlussprüfung während der Lehrzeit noch nicht erfolgreich abgelegt haben.

**Fall 1)** Ab erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung nach Ende der im Lehrvertrag vereinbarten Lehrzeit hat die Einstufung in eine der Facharbeiterlohngruppen zu erfolgen, also zumindest in Lohngruppe 3.

**Fall 2)** Bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung hat die Einstufung in die Lohngruppe 4 zu erfolgen.

**Fall 3)** Ab Beendigung der Lehrzeit bis zur erfolgreichen Ablegung der Lehrabschlussprüfung ist die Differenz zwischen der Lohngruppe 4 und 3 nachzuzahlen.

**Fall 4)** Bei Vorliegen der in a) - d) geregelten Fälle, hat keine Nachzahlung der Differenz zwischen der Lohngruppe 4 und 3 zu erfolgen.

Der Lehrling kann aber auch vor Ende der im Lehrvertrag vereinbarten Lehrzeit zur Lehrabschlussprüfung gemäß § 23 BAG zugelassen werden.

Legt er die Lehrabschlussprüfung dabei erfolgreich ab, endet das Lehrverhältnis in diesem Fall gemäß § 14 Abs. 2 lit. e BAG mit Ablauf der Woche, in der die Prüfung abgelegt wird. Schafft der Lehrling die Prüfung hingegen nicht, endet die Lehrzeit mit dem vereinbarten Lehrzeitende im Lehrvertrag.

Der Ablauf der Woche endet am Sonntag. Mit folgendem Montag ist die Einstufung in die Facharbeiterlohngruppen, also zumindest in die Lohngruppe 3, vorzunehmen. Ebenfalls mit diesem Tag kommt es zu einer Änderung der Beitragsgruppe bei der Gebietskrankenkasse.

#### **Beispiel:**

Vereinbarte Lehrzeit laut Lehrvertrag: 1.8.2012 bis 31.7.2015  
Erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung am Mittwoch, den 10.6.2015.  
Ende der Lehrzeit und Lehrlingsentschädigung mit Sonntag, den 14.6.2015.  
Einstufung als Facharbeiter in Lohngruppe 3 ab Montag, den 15.6.2015. In solchen Fällen ist der Facharbeiterlohn für den Rumpfmonat (ab 15.6.2015) wie ein Neueintritt zu berechnen (siehe Punkt 1h, Anteilige Lohnansprüche).

#### **2b) Abschnitt IX. Punkt 6, zweiter Absatz lautet neu:**

*Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr nur die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres. Schafft ein Lehrling in dem auf das vorgesehene Berufsschuljahr folgenden Lehrjahr die Aufstiegsprüfung für das mit dem Lehrjahr korrespondierende Berufsschuljahr, gebührt ihm ab der auf den erfolgreichen Prüfungsabschluss folgenden Lohnperiode wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.*

Der Grund dieser zwischen den Sozialpartnern vereinbarten Änderung liegt darin, das durch die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes 9 ObA 41/04a vom 26.05.2004 die bisherige Textierung nicht mehr der Spruchpraxis des OGH entspricht.

Die Kollektivvertragsparteien hatten bei der bisherigen Formulierung den Fall vor Augen, dass die Aufstiegsprüfung für das abgelaufene Lehrjahr erst am Ende des laufenden Lehrjahres erfolgt.

Was für den Fall gilt, dass der Lehrling die Aufstiegsprüfung für das nächste Berufsschuljahr noch vor dem Ende des folgenden Lehrjahres schafft, und - wie im Fall der ergangenen Entscheidung - überdies in die Lage versetzt wird, auch noch die Abschlussprüfung für dieses laufende Lehrjahr zu absolvieren - wurde in der bisherigen Kollektivvertragsregelung nicht Rechnung getragen.

Sinn der Bestimmung des Artikels IX Abs.6 des Arbeiterkollektivvertrages ist, für Schüler einen Ansporn zu setzen, das Lernziel zu erreichen, nicht aber, dem Lehrberechtigten eine Kostenersparnis zu verschaffen.

Schafft nun ein Lehrling in dem auf das vorgesehene Berufsschuljahr folgenden Lehrjahr die Aufstiegsprüfung für das mit dem Lehrjahr korrespondierende Berufsschuljahr, ist damit nicht nur das vorgenannte Ziel erfüllt, sondern für den Lehrberechtigten auch der Vorteil verbunden, einen Lehrling mit nachgewiesener höherer Qualifizierung beschäftigen zu können.

Wollte man den Umstand der Nachholung dieser Prüfung für die auf das restliche laufende Lehrjahr entfallende Lehrlingsentschädigung ohne Bedeutung sein lassen, würde dies dem Ziel eines Ansporns zur möglichst frühen Nachholung dieser Prüfung diametral zuwider-laufen, so der OGH in seiner Auslegung.

Im Sinne dieser Ausführungen wurde der bisherige Text nun geändert und Klarheit für die betriebliche Praxis und korrekte Handhabung dieser Bestimmung geschaffen.

#### **Beispiel 1:**

1. Lehrjahr 2014/2015 - kein positiver Schulabschluss, kein Aufsteigen in die 2. Klasse
2. Lehrjahr 2015/2016 - der Lehrling erhält die bisherige Lehrlingsentschädigung für das 1. Jahr, nicht jedoch für das 2. Lehrjahr.
3. Positiver Abschluss in diesem Lehrjahr am 16. November 2015  
Der Lehrling erhält ab der Lohnperiode Dezember 2015 die Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr
4. Lehrjahr 2016/2017 - Der Lehrling erhält die Lehrlingsentschädigung für das 3. Lehrjahr. Die teilweise Absenkung der Lehrlingsentschädigung für das 2. Lehrjahr hängt ihm nicht nach.

#### **Beispiel 2:**

1. Lehrjahr 2014/2015 - kein positiver Schulabschluss, kein Aufsteigen in die 2. Klasse.
2. Lehrjahr 2015/2016 - der Lehrling erhält die bisherige Lehrlingsentschädigung für das 1. Jahr, nicht jedoch für das 2. Lehrjahr.  
Kein positiver Abschluss der Schule in diesem Jahr.
3. Lehrjahr 2016/2017 - der Lehrling erhält die Lehrlingsentschädigung für das 1. Lehrjahr weiterhin auch im 3. Lehrjahr, weil kein positiver Schulabschluss im 2. Jahr zu verzeichnen ist.

Diese gemeinsamen Erklärungen sind ein Produkt der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit der vertragschließenden Kollektivvertragsparteien und sollen den Anwendern dieses Kollektivvertrages als Basisinformation und Hilfestellung für die Lohnermittlung bzw. Lohnabrechnung dienen. Trotz sorgfältiger Bearbeitung wird für die Ausführungen keine Gewähr übernommen und eine Haftung der Kollektivvertragsparteien und der Autoren ausgeschlossen.

Im Sinne der leichteren Lesbarkeit wurde vorwiegend die männliche Personenbezeichnung gewählt, selbstverständlich bezieht sich der Inhalt auch auf das weibliche Geschlecht.

Autoren: Mag. Karl Reiff, Geschäftsführer-Stellvertreter der Bundessparte Gewerbe und Handwerk,  
Wirtschaftskammer Österreich  
Robert Hauser, Leiter der Rechtsabteilung der Gewerkschaft PRO-GE

Stand: Jänner 2015